

平成24年度 調査研究の成果 活用のポイントと知見

◆ 若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究

◆ 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究

◆ 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究

◆ SSTを活用した人材育成プログラムに関する研究

－ジョブコミュニケーション・
スキルアップセミナー(試案)の開発－

◆ 障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究

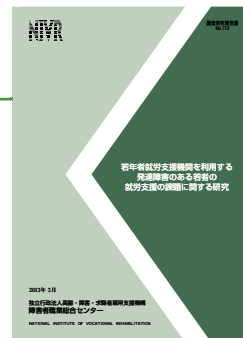
－第1分冊 アンケート調査編－
－第2分冊 ヒアリング調査編－
－第3分冊 キャリア形成支援モデル編－

障害者職業総合センターの研究成果には調査研究報告書のほかに、資料シリーズ、マニュアル等があり、下記のホームページからダウンロードできます。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

調査研究報告書 No.112

若年者就労支援機関を利用する発達障害のある若者の就労支援の課題に関する研究



望月 葉子、知名 青子(障害者職業総合センター)、向後 礼子(近畿大学教職教育部)
西村 優紀美(富山大学保健管理センター)

活用のポイント

若年者の就労支援に携わる者のみならず、多様な機関の関係者が、発達障害のある若者のための連携支援のあり方を検討する際の基礎資料としての活用が期待される。

研究の目的と方法

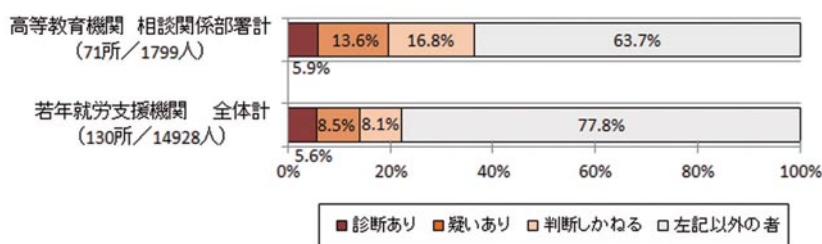
目的 若年支援機関（若年者就労支援機関※、高等教育機関）の利用者における発達障害者の現状と就労支援の課題を把握したうえで、専門的支援への「つなぎ」や関係機関との連携、特に、職業リハビリテーション機関との連携の現状と課題を明らかにする。

※：ここでは、若年者就労支援機関とは、若年コミュニケーション要支援プログラム実施ハローワーク、新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション、ジョブカフェをさす。

方法 若年支援機関・職業リハビリテーション機関へのアンケート調査、ヒアリング調査、専門家ヒアリング。

研究の結果得られた知見

- 若年者就労支援機関利用者の 5.6%に発達障害の「診断」があり、「疑いあり」や「判断しかねる」を含めると 22.2%にのぼる（高等教育機関の相談関係部署では 36.3%）。



- 発達障害者や発達障害が疑われる者のための就労支援体制整備における留意事項として、以下の6点があげられる。
 - 自己理解の深化や障害受容の課題があれば、「紹介先専門支援に適応できない」「専門支援を継続して利用するための相談支援が必要となる」という事態を想定した対応が必要である。
 - 物理的距離が支援機関の利用可能性を左右しており、これに心理的距離の大きさが加わると、利用可能性がきわめて限定される。
 - 若年就労支援機関で重視すべき活動として、職業適性検査等の結果を解説する中で職業生活設計の見直し（専門支援の選択）を促すことが必要であり、そのために職業適性相談に基づく支援体制の整備が必要である。
 - 高等教育機関をはじめ教育機関では、学校卒業までの、すなわち、最初の職業選択で欠かれない支援体制の整備が必要である。
 - 支援のための機関連携において、「つなぐ」は「送り出す」「任せる」ではなく、「共有して連携支援を継続する」という認識が必要である。また、「つなぐ」タイミングは障害理解の深化が「鍵」となる。
 - 発達障害者支援のための支援者の専門性の確保（人材育成）が必要である。

調査研究報告書 No.113

SSTを活用した人材育成プログラムに関する研究 －ジョブコミュニケーション・ スキルアップセミナー（試案）の開発－



岩佐 美樹(障害者職業総合センター)

活用のポイント

本研究では、障害を持つ社員と障害者を職場で支援する社員、この2つの人材育成を同時に支援する人材育成プログラム（試案）を開発。この試案は、今後さらに変更・改良することとしているが、開発の過程で、コミュニケーションスキルの向上に有効であることが示唆された。障害者雇用事業所における人材育成、就労支援機関における事業主支援を考える上での資料として活用されることが期待される。

研究の目的と方法

目的 既存の技法や研修の組み合わせによる相乗効果により、それぞれの効果を高めた人材育成プログラム（試案）を開発、情報提供することにより事業所における人材育成を支援する。

方法 ①個人及び職場全体のコミュニケーションスキルの向上を主目的としたステップ・バイ・ステップ方式による SST 研修及び②職場における実践を促す環境づくり、障害者支援スキルの向上を目的としたパートナー研修から構成される人材育成プログラム（ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー）（試案）を作成、障害者雇用事業所等において試行を実施。



研究の結果得られた知見

- ・ SST 研修については、障害者社員に対する面接結果をもとにカリキュラムメニューを策定し、それをもとに月1～2回実施した。パートナー研修については、平成 23 年度は月1回実施、平成 24 年度には SST 研修直後にも SST 研修に対するレクチャー等を加え、その充実を図った。
- ・ プログラムの流れとしては、支援者に対するオリエンテーション、パートナー研修を1回実施した後、SST 研修のオリエンテーションを実施、その後は、SST 研修とパートナー研修を交互に約半年間実施した。
- ・ 2年間の試行結果より、本プログラムには障害者社員のコミュニケーションスキルや自己効力感の向上、支援者社員の支援スキルや認知の変容を促す効果があることが示唆された。
- ・ また、障害者社員のリカバリーのみならず、それを信じ、支援していく支援者社員の姿、職場全体のリカバリーの促進という大きな成果も報告されている。
- ・ これらの結果については、①研修に対するチームとしての取り組み、②SST 研修とパートナー研修の両輪による支援、③「学習」と「実践」を取り入れた研修デザインによる効果によるところが大きい。
- ・ SST研修の実施方法の説明や試行で使用したテキスト等を掲載した資料集を提供。

ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー（基本プラン）の概要

	SST 研修	パートナー研修
対象者	障害者社員	支援者社員
実施回数等	月1回 約60分×7回 (うちオリエンテーション1回)	月2回 ①約60分×8回(うちオリエンテーション1回) ②約30分～60分×7回(SST 研修直後に実施)
内容等	SST のセッション (ステップ・バイ・ステップ方式)	①認知行動療法の理論及び障害特性等に関する講義、 SST のメンバー体験等 ②当日の SST セッションに係る解説等

中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究



白石 肇、野中 由彦、笹川 三枝子、諫山 裕美、佐久間 直人(障害者職業総合センター)

活用のポイント

近年障害者雇用率が停滞している中小企業にもう一度元気になってもらうためにはどうすればよいのか。本研究では、企業調査だけでなく雇用・就労支援機関調査も行って多角的に課題を把握・分析し、今後中小企業で障害者雇用を推し進めるための方策を提案。わかりやすくまとめたパンフレット「ポイントでみる中小企業の障害者雇用」とともに、障害者雇用に取り組む中小企業と支援機関において有効な資料として活用が期待される。

研究の目的と方法

- 目的** 中小企業における障害者雇用及び雇用・就労支援機関における支援双方の実態と課題を明らかにし、今後中小企業で障害者雇用をすすめるための方策を提案する。
- 方法** 研究委員会を設置して研究内容を具体化するとともに関連分野の専門家を招聘して広く知見を収集。企業および雇用・就労支援機関に対してアンケート調査、ヒアリング調査を実施。

研究の結果得られた知見

- 企業調査の結果、中小企業の3割強が現在障害者を雇用していないこと、現在障害者を雇用している企業であっても中小企業は大企業と比べて知的障害者や精神障害者を雇用している企業の割合が低いことなどが示された。中小企業の障害者雇用促進のためには、知的障害者や精神障害者の雇用を中心に、現在障害者を雇用していない企業はもとより、身体障害者しか雇用していない企業への働きかけを含めて取り組むことが重要であると考えられる。
- 雇用・就労支援機関調査の結果、就職件数や支援企業数の多い支援機関では企業とも関わる「企業の受入準備支援」や「障害者の求職活動支援」を重視して取り組んでいることが示され、支援機関が障害者と企業の双方に関わるマッチングのための支援を行うことによって就職などの実績につながることが示唆された。
- 調査結果をもとに、中小企業における障害者雇用促進のために中小企業が取り組むべきこととして4つ（①労働力としての障害者を理解する、②地域の支援機関との接触機会を確保する、③キーパーソンを定めて全社的なコンセンサスを形成する、④障害者との接触機会を確保する）、支援機関が取り組むべきこととして4つ（①中小企業の価値観を理解する、②障害者雇用のメリットを理解する、③他の支援機関と効果的に連携する、④さらにマッチング精度を高める）、計8つを提案し事例とともに紹介。
- 「ポイントでみる中小企業の障害者雇用」
本調査研究で得られた知見を中小企業および支援機関向けに12ページのパンフレットにまとめ、グラフや事例によりわかりやすく解説している。



調査研究報告書 No.115 1、2、3【3分冊】

障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究



白兼 俊貴、森 誠一、若林 功、中村 梨辺果、内田 典子、下條 今日子、鈴木 幹子、望月 葉子(障害者職業総合センター)
藤原 敏(株式会社日立製作所)、小林 英夫(株式会社JALサンライト)
株式会社かんでんエルハート業務部業務課(社内担当部署にて作成)、石川 誠(株式会社いなげやウイング)
長谷川 浩志(株式会社メディアベース)、松見 和樹(千葉県立特別支援学校流山高等学園)
石井 和子(ひだクリニック)、阿部 百合子(長崎能力開発センター)、中田 貴晃(キューブ・インテグレーション株式会社)

活用のポイント

企業及び福祉、保健・医療、教育、訓練等の関係機関に対し、障害者のキャリア形成を促進するための取り組みや関係機関との連携を効果的に行うための情報を提供する資料として活用が期待される。

研究の目的と方法

目的 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等の多様な障害者におけるキャリア形成の現状と課題を把握することにより、障害者の意欲や能力に即して、就労継続、能力開発、職業生活の安定を達成できるようにするための支援のあり方を検討。

方法 ①企業及び障害のある従業員に対するアンケート調査
②障害のある従業員に対するヒアリング調査
③障害者雇用において先進的な企業及び教育、能力開発機関等でのキャリア形成支援の取り組み事例の把握

研究の結果得られた知見

- 「第1分冊（アンケート調査編）」からは、
 - ・企業における障害のない一般従業員のキャリア形成支援活動は、①能力開発・成長促進活動（職業能力・成長に関するもの）、②職務・役割調整活動（担当職務の調整に関するもの）、③支援環境整備活動（支援・配慮に関するもの）の3つの要素から構成されている。
 - ・一方、障害のある従業員のキャリア形成支援活動は、①の要素（能力開発・成長）に加え、本人の障害種別や受障時期等を踏まえ、②、③の要素（職務役割調整・支援環境整備）を多様に付加、組み合わせる必要がある。
- 「第2分冊（ヒアリング調査編）」からは、
 - ・障害者の受障時期や特別支援教育・職業リハビリテーション支援の活用の有無に着目すると、障害者のキャリアパターンは、①生来性の障害があり通常教育を受けてきた場合のキャリアパターン、②生来性の障害があり特別支援教育を受けてきた場合のキャリアパターン、③中途障害の場合のキャリアパターン（企業のキャリア形成支援との関係では、入社前受障と入社後受障の場合との違いが重要）の3つに整理できる。
 - ・各キャリアパターンに共通する特徴としては、障害・疾患の管理等職業準備性の獲得・維持の必要性が高い場合は、企業の関わりとしては支援環境の提供が中心となり、障害のある従業員においては、現状維持で働くことを意識していた。一方、職業準備性がある程度確立されているほど、職務の拡大や配置転換等による能力開発が行われている事例も見られた。
- 「第3分冊（キャリア形成支援モデル編）」からは、障害者雇用の先進的企業の取り組みの特徴として、
 - ・障害による社会経験の不足や受障を契機とした適応問題に対処するため、コミュニケーションスキルの向上や個別相談等の職業準備性の獲得・維持を含めた能力開発、定着支援を重視して取り組んでいる。
 - ・その際、組織内に人事・労務担当とは別の相談窓口の設置や障害に関する専門の人材を配した支援体制を整備することが効果的である。更に、企業の対応が難しい生活面等の課題に対する支援としては、医療機関を含む「地域の関係機関とのネットワーク」の活用が有効である。
 - ・「就労移行・職場適応のための支援ツール（トータルパッケージ）」については、障害者のキャリア形成支援のさまざまな過程において、一定の効果が期待できる支援ツールであることが示唆された。

調査研究報告書 No.116

視覚障害者の事務系職種での企業内における 職域拡大の取り組みに関する研究

野中 由彦、指田 忠司、杉田 史子(障害者職業総合センター)

活用のポイント

IT 技術の革新や支援機器の発展、職業訓練や助成金の充実により、視覚障害者が事務系職種で働く可能性が高まっている。本研究では、事務系職種で働く視覚障害者の事例を、国内及び海外から収集・整理するとともに、事例検討をとおして、視覚障害者が企業で事務系職種に就職し、雇用を継続するための条件を提示。パンフレット『視覚障害者の事務系職種での職域拡大のために』とともに、視覚障害者の雇用に取り組む企業、支援機関等において活用が期待される。

研究の目的と方法

目的 支援機器の発展や支援制度の整備など、視覚障害者雇用を巡る国内外の状況変化を踏まえつつ、事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みの課題を明らかにし、視覚障害者の雇用機会の拡大をさらに進める上での課題について検討。

方法 ・支援機器の発展、就職支援の状況等について、関連情報を収集、分析。
・視覚障害者の事務系職種での就労状況について 10 事例のヒアリングを実施、分析。
・イギリス、オーストラリアの支援制度と事例情報を収集、分析。

研究の結果得られた知見

- ① 支援機器の開発と新たな技術の応用が進み、画面読み上げソフトなどについても複数のオプションが認められる。
- ② 企業内では、電子メール、電子文書のやりとりが主流になってきたことから、視覚障害者が担当可能な業務が増加した。
- ③ メルマガ、ホームページのコンテンツ作成業務は、一部他者による支援も必要であるが、視覚障害者は各種支援機器を活用して効率よく業務遂行可能。
- ④ インターネットを活用した情報収集業務は、視覚障害者にも十分遂行可能で、在宅雇用で雇用機会を提供する方策として重要。
- ⑤ 効率よく業務を遂行するには、タイピングの他、各種ソフトの使い方など、事務処理に関する基本的な技能習得が重要。
- ⑥ 企業連携訓練、ジョブコーチの活用などが、新たな取り組みとして注目される。後者については、ハローワークや障害者職業センターとの連携を通じて、事務系職種での職域拡大に寄与する事例の蓄積が見られる。イギリス、オーストラリアの事例をみると、両国ともさまざまな取り組みを行っているが、支援機器など障害補償機器に関する能力の重視が共通している。
- ⑦ 今後、職域拡大を進める上で、以下のような取り組みが必要。
 - ・資格試験のアクセシビリティの改善について、障害者の権利保障の観点からの検討が必要。
 - ・視覚障害者の支援機器の活用について、技能向上を目指す個別研修に対する企業による支援が必要。
 - ・組織改編等の変化、障害の重度化や健康状態の悪化などの変化に対しては、柔軟な対応とともに、医療、福祉機関と連携した取り組みが必要。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究企画部企画調整室

TEL 043-297-9067

FAX 043-297-9057